

Février 2023 - Numéro #23



>> L'abandon de poste

Selon la loi sur le marché du travail, le salarié qui abandonnera son poste de travail et qui, malgré une mise en demeure de son employeur, ne le reprendra pas et ne justifiera pas son absence sera présumé démissionnaire et sera ainsi privé des allocations de chômage. A moins qu'il n'arrive à renverser cette présomption devant le juge.

Jusqu'à présent, un salarié qui abandonnait son poste pouvait être sanctionné pour ce motif mais l'employeur ne pouvait en aucun cas y voir une démission (arrêt du 10 juillet 2002). Si le salarié mis en demeure de le faire ne justifiait pas son absence ou ne reprenait pas le travail, l'employeur était contraint de le licencier.

>> *On considère qu'il y a abandon de poste soit lorsque le salarié qui est à son poste de travail le quitte sans autorisation, soit lorsqu'il ne se rend plus à son travail sans avoir justifié cette absence.*

Mais l'article 4 de la loi « Marché du travail », publiée au Journal officiel du 22 décembre 2022, vient de changer les règles puisqu'il crée, sous certaines conditions, une **présomption de démission dans l'hypothèse où le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail** (nouvel article L.1237-I-1 du code du travail).

À la lecture des débats parlementaires, cette présomption ne s'appliquerait toutefois pas aux salariés ayant quitté leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité (notamment pour exercer son droit de retrait) ou pour faire grève.

Procédure de mise en demeure initiée par l'employeur

Selon le nouvel article L.1237-I-1 du code du travail, en cas d'abandon de poste par un salarié, l'employeur devra le mettre en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un certain délai.

Ce délai, fixé par l'employeur et mentionné dans la mise en demeure, ne pourra pas être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État à paraître.

Le salarié qui ne reprendra pas son travail malgré la mise en demeure sera présumé avoir démissionné à l'expiration dudit délai.

Saisine possible du conseil de prud'hommes par le salarié

Cette présomption de démission étant une présomption simple, elle peut être « renversée ».

Le salarié peut pour cela contester la rupture de son contrat sur le fondement de cette présomption devant le conseil de prud'hommes.

L'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées.

>> *Le salarié devra tenter de démontrer que son abandon de poste n'était pas volontaire et que son absence était justifiée. Tel sera le cas par exemple s'il peut justifier de manquements de l'employeur.*

Le conseil de prud'hommes devra statuer au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

>> *Dans les faits, on peut craindre que ce délai ne puisse pas être respecté par les juges.*

Résultats de l'action en justice du salarié

Les conséquences de cette présomption de démission sont lourdes pour le salarié si l'employeur décide d'utiliser ce nouveau dispositif. En effet, si, au terme de la procédure de mise en demeure enclenchée par l'employeur et de l'éventuelle action en justice du salarié, ce dernier est considéré comme démissionnaire, il n'aura pas, aux yeux de la loi, involontairement perdu son emploi - ce qui était jusqu'alors le cas dans l'hypothèse d'un licenciement pour abandon de poste - et ne bénéficiera d'aucune indemnisation chômage (à moins de pouvoir justifier d'un cas de démission reconnue légitime par l'assurance chômage).

Le recours à cette procédure n'est pas non plus sans risque pour l'employeur. En effet, si les juges concluent que la présomption de démission ne peut pas être retenue, la rupture devrait logiquement

ACTUS

être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières que cela induira pour l'employeur. Celui-ci devra donc s'assurer qu'aucun manquement ne peut lui être reproché avant de prendre acte de la démission. Avant d'utiliser cette procédure spécifique de mise en demeure, il devra se demander s'il n'est pas préférable d'avoir recours à un licenciement pour abandon de poste.

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cette procédure de présomption de démission suite à un abandon de poste est subordonnée à la publication du décret d'application.

>> **Opposabilité de la mention d'un salaire net contractuel**

Lorsque les contrats de travail successifs du salarié stipulent qu'en rémunération de ses services, le salarié percevra chaque mois un salaire net forfaitaire de 1 653 €, l'employeur doit respecter son engagement contractuel. En effet, la rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord ni dans son montant, ni dans sa structure. À défaut de constater que le salarié avait accepté de manière claire et non équivoque une modification de la rémunération contractuellement prévue, la mention du salaire net est opposable à l'employeur qui ne peut plaider une erreur matérielle non créatrice de droits.

Cass. soc., 14-12-2022, n° 21.17-171

>> **Aide à l'embauche en contrat d'alternance**

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus dès 2023, est de 6 000 euros. Cette annonce faite le 1^{er} décembre par le ministre du Travail a été officialisée par décret le 29 décembre.

Pour la première année d'exécution d'un contrat conclu dès le 1^{er} janvier 2023 avec un alternant mineur comme majeur, l'aide est d'un montant unique de 6 000 € (jusqu'à présent le montant de l'aide variait de 5 000 à 8 000 €), versée à toutes les entreprises.

>> **Versement santé**

Vous le savez, depuis 2016, les employeurs ont l'obligation de proposer une mutuelle à leurs salariés. Cependant, certains salariés peuvent en être dispensés selon les cas.

Un cas de dispense que l'on retrouve régulièrement est celui du salarié embauché en CDD ou en contrat de mission pour une durée inférieure à 3 mois. Dans cette hypothèse, le salarié peut ne pas adhérer à la mutuelle d'entreprise à condition de bénéficier d'une couverture individuelle.

N'oubliez pas de lui demander son attestation de couverture.

Les salariés ont alors droit au « versement santé » conformément à l'article L.911-7-I du Code de Sécurité sociale.



Son montant est calculé selon une formule décrite elle-aussi dans le Code de Sécurité sociale à l'article D.911-8. On multiplie par un coefficient de majoration le montant de référence.

Ce montant de référence est égal à la contribution que l'employeur aurait versé pour la couverture collective de l'ensemble des salariés appartenant à la même catégorie que le salarié dispensé. S'il ne peut être déterminé, alors il convient de se référer au montant fixé forfaitairement et annuellement par un arrêté.

Par un arrêté du 2 janvier 2023 et publié au Journal officiel le 26 janvier dernier, le montant forfaitaire est passé de 19,30 € à 19,80 € pour l'ensemble des salariés travaillant à temps plein et ne relevant du régime local de l'Alsace-Moselle.

Pour ces derniers, le montant en 2022 était fixé à 6,44 €, et a été revalorisé à hauteur de 6,61 €.

Le Chiffre de l'Actu

C'est, en euros, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire brut, depuis le 1^{er} janvier 2023.

11,27 €



FOCUS

FORFAIT JOURS

Une nouvelle fois, la Cour de cassation a eu à étudier le **cas d'un forfait jours et du paiement d'heures supplémentaires**.

Il s'agit d'un salarié qui s'était vu appliquer un forfait jours à tort. Résultat : convention annulée, le salarié réclamait donc le paiement des heures supplémentaires.

L'employeur avançait que le salarié avait été payé au-delà du minimum conventionnel pour sa classification.

En amont, le salarié avait apporté la preuve d'avoir effectué **10 heures supplémentaires par semaine**.

Prenant en compte ses deux éléments, la Cour d'appel a considéré que **le salarié avait été rempli de ses droits en matière de paiement des heures supplémentaires compte tenu du salaire versé**.

La Cour de cassation rejette purement et

simplement ce raisonnement en rappelant deux règles fondamentales en matière d'heures supplémentaires :

- >> Toute heure supplémentaire effectuée doit faire l'objet d'une majoration de salaire ;
- >> Les textes prévoient un système de partage de la preuve en cas de contentieux portant sur la réalisation d'heures de travail.

Ainsi, **le salarié avait bien le droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires** et surtout, le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut avoir pour effet de payer les heures supplémentaires.

Elle a donc renvoyé les parties devant la même Cour d'appel, mais autrement composée, pour être de nouveau jugée.

Cet arrêt nous rappelle d'être vigilant concernant le forfait annuel en jours.

>> Notre mission : Vous accompagner dans la mise en place de votre comité social et économique (CSE)

Le Plus +
MICHEL CREUZOT CABINET MARTIN

En 2017, les [ordonnances Macron](#) annonçaient la fin des CE, CHST et DP pour mettre en place au 1^{er} janvier 2020, dans toutes entreprises de plus de 11 salariés, la nouvelle instance unique représentative du personnel, le CSE.

En 2022, les premiers CSE se renouvellent donc dans certaines entreprises pour le 1^{er} janvier 2023. Pour d'autres, le renouvellement du CSE sera à préparer en 2023 pour une mise en place au 1^{er} janvier 2024.

Pensez donc à renouveler votre CSE !



1 855 € HT

Contactez le service social : 02 38 66 36 81